

كيف نستعد لمواجهة تحديات اليوم والمستقبل؟

# تأهيل «البشر» .. أول خطوة لمجتمع الأعمال نحو «العولمة»

الخبراء يطلبون:

- 1 التأقلم مع المتغيرات العالمية.. والإقليمية.. والداخلية
- 2 تهيئة الظروف المناسبة للابتكار.. وتخفيف الضغوط على العاملين
- 3 قيادات مناسبة.. وجود صف ثان.. والعمل الجماعي
- 4 التدريب المستمر.. تطوير التعليم.. وتصنيف القطاع الخاص

ويردود أفعال متباينة جسدية ونفسية. ويوضح د. علي عبد الوهاب أن هناك استراتيجيات لمواجهة تلك الضغوط بعدة طرق أهمها إدارة الوقت ومعالجته على أنه أصل من الأصول التي يستخدمها المدير في إدارة أعماله، وإعادة تصميم الوظيفة بحيث يحقق محتواها وأعبائها رضا نفسيا للفرد.. وقيمة ومعنى داخليا يشعره بالانتماء والمساهمة في العطاء، بالإضافة إلى اللجوء لفرق العمل بصورها المتعددة واللجوء إلى فرق حل المشاكل وحلقات الجودة واللجان الخاصة لأداء مهام معينة حيث يزيد التعاون وتلقى الرؤوس لمواجهة الضغوط وتكاتف الجهود لعلاجها.

ومن جانبه يرى د. نادر رياض مستشار لجنة الصناعة والطاقة بمجلس الشعب أنه يجب حاليا إعادة ترتيب البيت من الداخل حتى يتصلبه يرتبط ارتباطا وثيقا بقدرتنا على قبول التغيير كما يجب تكون قدرتنا الفعلية قادرة على أن تأتي بالتغيير ذاته لمواجهة تحديات العولمة وموضوعات منظمة التجارة العالمية، ويوضح أن من أهم سمات هذه المتغيرات العالمية التحول من التكنولوجيا المحدودة والبسيطة إلى المستوى التكنولوجي الأعلى والأكثر تعقيدا، وكذلك التحول من اهتمامات ورؤى وحسابات المدى القصير إلى اهتمامات ورؤى المدى البعيد ومن ثم يجب زيادة الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي.

ويشير كذلك إلى أن التحول من النظم المركزية في الإدارة والإنتاج أصبح الآن ينظم لامركزية.. كما أن التحول بدأ ينتقل من التبعية الكاملة داخل المؤسسات والمنظمات العملاقة إلى دور تلك المؤسسات التي تعتمد على التخطيط الاستراتيجي وتعليم دور الفرد والإدارة على المستويات المتوسطة والصغيرة.

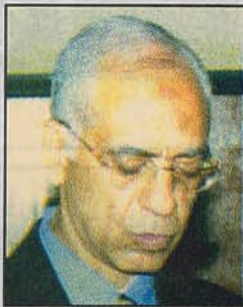
ويرى د. نادر رياض أن أهم تحول هو التحول إلى العالمية والقومية بأخذ أسلوب اقتصاديات السوق الحر وتحفيز التجارة والأخذ بالاتجاه المتزايد نحو التخصص والانضمام للاتفاقيات الدولية لمنظمة التجارة العالمية ومما يعكس احترام المواثيق والضوابط الدولية عن طريق تمييز مواردها البشرية بمجالات العلم والمعرفة والتكنولوجيا التي سارلت مصر وغيرها من الدول العربية مستهلكة دون أن



هالة عبدالمجيد



ثشوان محمد أحمد سعيد



حسين سمير

ويتطلب ذلك تنمية الموارد البشرية بقدر المستطاع حيث إن المورد البشري في قطاع التأمين يعتبر أهم عنصر من عناصر الإنتاج.

ويضيف أنه كان من الضروري أن توكب إدارة الموارد البشرية بشركة التأمين التطور السريع والتغيير من أجل تنمية قدرات العمالة، وحتى تقوم بوظائفها في ظل عالم متغير بصفة مستمرة، وذلك من خلال اتباع سياسات معينة من خلال إعادة ترتيب الوظائف وكيفية إعدادها والوقوف على المؤهلات المطلوبة لهذه الوظائف بالإضافة إلى حسن اختيار القائد الإداري الكفء والساجح الذي يستطيع أن ينهض بإدارته ويحقق أكبر قدر من التقدم في ظل هذه المتغيرات العالمية السريعة.

وحول تكاليف التدريب والتأهيل وكثرة الأعباء على الشركات قال طلعت العبد أن الشركات الكبيرة الناجحة لا تتخل على عمالها سواء كان بهدف التدريب في الداخل أو الخارج وتعتبر المبالغ المخصصة لتلك التعليمات في موضعها الصحيح.

ويرى د. علي محمد عبد الوهاب أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة عين شمس أن هناك أسبابا عديدة تجعل الإنسان معرضا للقلق والتوتر والاضطراب مما يؤثر ذلك على إنتاجه وعمله وأهم هذه الأسباب هي الضغوط والتي تعتبر قوى متنوعة داخلية وخارجية تحدث في الإنسان بدرجات مختلفة

يتميز بالقصور والاسترخاء.. كما أصبح كذلك يوفر كل الإمكانيات بشكل كبير للحصول على أحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا في العالم المتقدم.

ويضيف فيصل عبد الله بلجون أخصائي ومدير العلاقات الدولية بشركة الاتصالات السعودية أن القطاع الخاص يتجه بمفهومه الواسع نحو التركيز على الاهتمام بالموارد البشرية وذلك لإيجاد جيل جديد يقوم على أسس وقواعد صحيحة ومدربة ومثقفة.. ويشير إلى أن هذا الجيل سيخيل في منافسة قوية مع دول كبرى وعظمى وهو ما يتطلب أن يتسلح بالمعلومات والثقافة التي تجعله قادرا على هذا التحدي.. وإذا كانت الكوادر البشرية قادرة على هذه المنافسة فإن ذلك سينعكس على حجم الإنتاج ويزداد الدخل مع زيادة المبيعات.

ويوضح أن العالم الآن يهتم بالعنصر البشري والموارد البشرية أكثر من ذي قبل لأنه أصبح الأداة السريعة التي تحلب التطور والنجاح إذا كانت لديها عناصر التطور والنجاح.

## قبول التغيير

ويشير طلعت عبد الحميد العبد مدير عام شؤون الأفراد والتدريب بشركة مصر للتأمين إلى أن توافر العمالة الماهرة أساسى في قطاع التأمين لأنها ترتبط دائما بمواعيد مع شركات التأمين العالمية بالخارج

سؤال جوهرى وأساسى: كيف يستطيع مجتمع الأعمال مواجهة تحديات اليوم والمستقبل في ظل تصاعد موجات «العولمة» وتزايد حدة المنافسة في الأسواق العالمية على أساس الجودة والمواصفات؟

والسؤال المباشر هنا: ما موقع الكوادر البشرية في هذه العملية؟ وكيف تستطيع «العمالة» أن تؤدى دورها في مجتمع الأعمال بحيث تصبح مؤسساتنا قادرة على الأداء بصورة تنافسية مع المؤسسات الأخرى الأجنبية سواء في السوق العالمى الإقليمي أو المحلى؟

يحاول هذا التحقيق الإجابة عن هذا السؤال من خلال آراء عدد من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال.

ويؤكد السفير جمال بيومى الأمين العام لاتحاد المستثمرين العرب أن الجات جاءت وليس كما يقول البعض إنها سأتى في 2005 ولا يوجد أماننا سوى قبول معايير الجودة والمنافسة، وأن نضع في أذهاننا أننا أمام امتحان صعب.

ويرى السفير بيومى أن هناك مرحلة جديدة يجب التأقلم معها من خلال ثلاثة محاور تشمل المتغيرات العالمية والمتغيرات الإقليمية والمتغيرات المحلية.. بالنسبة للمستوى العالمى فيتمثل في مفاوضات التجارة متعددة الأطراف وسياسات صندوق النقد والبنك الدوليين أصحاب الخبرات الدولية والذين لهما الكلمة السموعة في حركة رؤوس الأموال وأسعار الصرف والغائفة.

وعلى المستوى الإقليمي فيتطلب الأمر من مجتمع الأعمال أن يكون على دراية بالسياسات الاقتصادية وبوقوع التجارة التي تنتهانا التكتلات الإقليمية سواء فيما يتعلق بفتح أسواق أو أنظمة للنقد والصرف، أو معرفة أنظمة الضرائب والجمارك، فكل هذه العناصر تحدد حجم المنافسة أو الملاءمة الاقتصادية لإنتاج مجتمع الأعمال الموجه للخارج والداخل أيضا.

أما المستوى الوطنى «محلى» فيحتاج مجتمع الأعمال إلى أن يكون على دراية ومعرفة بالسياسات الوطنية في بلاده التى لا بد أن تتسم بالوضوح والشفافية وإمكانية التوقع.

## أهمية القيادة

وتتفق معه في ذلك هالة عبد الحميد عمر مدير عام لشركة متخصصة في الاستشارات، وتصنيف بأن تطورات السوق العالمية والإقليمية تجعل أى طاقم عمل يطور نفسه بنفسه، بالإضافة إلى ضرورة وجود ثقافة عامة للعامل مع قدرته على تحليل المعلومات وتطويرها لاحتياجات العمل مع وجود نظرة مستقبلية عالية. وتشترط هالة عبد الحميد بأنه لى تتوافر هذه المعطيات لابد أن تكون هناك قيادات عليا لديها الرغبة في العمل على وجود صف قيادى آخر وتوضح أن أساس المشكلة في مصر والوطن العربى يتمثل في عدم وجود صفوف إدارية أخرى مؤهلة تنتقل للصفوف القيادية، كما أن هناك عمالا آخر يعوق الرقى والتقدم في العمالة هو عدم وجود الرغبة أو القدرة في العمل مع مجموعة وذلك بسبب انتشار وحب «الانا» بين العمالة عموما.

## دور القطاع الخاص

ويوضح ثشوان محمد أحمد سعيد مدير الموارد البشرية بالشركة المتحدة للتأمين باليمن أن لحاق العمالة العربية بالركب العالمى السريع يرجع إلى القيادة، فإذا كانت القيادة موكبة للتطور ومعطية للإمكانيات اللازمة للموارد البشرية فإنها ستوجد جيلا جديدا متفتحاً ولديه القدرة على اللحاق بهذا الركب، أما إذا كانت القيادة مسكولة وليست لديها أى طموحات وأمال فإن الجيل الجديد سيخجل جاهلا وليست لديه أى طموحات نحو التقدم والأزدهار.

ويرى كذلك أن أساس النجاح في العمل يسبقه النظام الجيد للعملية التعليمية وهذا أكبر مثل في الدول الأوروبية والأمريكية والتي توفر تالطلاب المواد العلمية التي تتوافق وميوله واتجاهاته. ويشير إلى أن القطاع الخاص والاستثمار أصبح الآن في الدول العربية وجميع دول العالم هو الأكثر بحثا عن التكنولوجيا والتقدم عن القطاع العام الذى

ويؤكد السفير جمال بيومى الأمين العام لاتحاد المستثمرين العرب أن الجات جاءت وليس كما يقول البعض إنها سأتى في 2005 ولا يوجد أماننا سوى قبول معايير الجودة والمنافسة، وأن نضع في أذهاننا أننا أمام امتحان صعب.

ويرى السفير بيومى أن هناك مرحلة جديدة يجب التأقلم معها من خلال ثلاثة محاور تشمل المتغيرات العالمية والمتغيرات الإقليمية والمتغيرات المحلية.. بالنسبة للمستوى العالمى فيتمثل في مفاوضات التجارة متعددة الأطراف وسياسات صندوق النقد والبنك الدوليين أصحاب الخبرات الدولية والذين لهما الكلمة السموعة في حركة رؤوس الأموال وأسعار الصرف والغائفة.

وعلى المستوى الإقليمي فيتطلب الأمر من مجتمع الأعمال أن يكون على دراية بالسياسات الاقتصادية وبوقوع التجارة التي تنتهانا التكتلات الإقليمية سواء فيما يتعلق بفتح أسواق أو أنظمة للنقد والصرف، أو معرفة أنظمة الضرائب والجمارك، فكل هذه العناصر تحدد حجم المنافسة أو الملاءمة الاقتصادية لإنتاج مجتمع الأعمال الموجه للخارج والداخل أيضا.

أما المستوى الوطنى «محلى» فيحتاج مجتمع الأعمال إلى أن يكون على دراية ومعرفة بالسياسات الوطنية في بلاده التى لا بد أن تتسم بالوضوح والشفافية وإمكانية التوقع.

## عبادة نفسية

ومن جانبه يرى د. حسين سمير رئيس مجلس إدارة إحدى شركات الاستشارات أن هناك أسبابا كثيرة تمنع مصر من التقدم نحو زيادة حجم الصادرات وتضمنت الموارد البشرية.. وقال إنه يجب أن تكون هذه الموارد المتواجدة بمؤسسات الأعمال لديها القدرة والظروف المهيأة من حولها حتى تستطيع أن يكون لها قدرة على الأداء الديناميكي ومواجهة المتغيرات، خاصة أن الموارد البشرية إذا ما أحسن تدريبها وتثقيفها وإعدادها ستحقق الإنجازات التي تسعى إليها المؤسسات.

ويقول إنه إذا أردنا الحصول على عامل نشيط ومنتج في مصنعه فلا بد أن يكون بالمنتج طبيب وعبادة نفسية تساهم في تخفيف الأعباء والضغوط عن العاملين في المنشآت أو المؤسسات. كما أن العناية بالموارد البشرية من ناحية التخطيط

■ فتى السايح ■